

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Penelitian

Sekarang ini, semua perusahaan mengalami persaingan yang ketat, setiap pemimpin perusahaan mengupayakan berbagai cara mempertahankan dan memajukan perusahaannya, perusahaan tidak hanya bergantung pada teknologi dan modal saja tetapi juga mengembangkan sumber daya manusia yang dimiliki. Dan dalam hal ini Indonesia sebagai salah satu negara berkembang harus siap untuk menghadapi era globalisasi sebagai sebuah kesempatan bukan ancaman. Maka perusahaan-perusahaan di Indonesia harus mempersiapkan diri untuk menghadapinya, terutama dalam pengembangan sumber daya manusia yang dimiliki.

Pengembangan sumber daya manusia dapat dilakukan dengan berbagai cara, salah satunya adalah memberikan pekerjaan yang lebih menantang kepada karyawan agar karyawan tersebut dapat berkembang, tetapi hal tersebut justru dilakukan secara berlebihan di *dealer* Daihatsu Batam, banyaknya karyawan di *dealer* Daihatsu Batam merasa stres dalam bekerja. Masalah tersebut juga sering terjadi ketika perusahaan terlalu fokus terhadap penghematan biaya tenaga kerja sehingga setiap karyawan memiliki jatah pekerjaan yang banyak, akibatnya yang tidak disadari adalah mengabaikan kesehatan karyawannya.

Stres kerja yang berlebihan tersebut menyebabkan banyaknya karyawan yang *resign* karena tidak tahan dengan stres kerja yang ada, hal tersebut dapat

dilihat di tingginya *turn over* karyawan di perusahaan tersebut. Tidak hanya banyaknya karyawan yang *resign*, tetapi juga banyaknya karyawan magang dan karyawan masa percobaan yang tidak mau melanjutkan bekerja di perusahaan ini sehingga sulit untuk mencari karyawan baru. Pada tabel dibawah terlihat bahwa jumlah turnover pada *dealer* Daihatsu Batam dari tahun 2015 sampai 2018 sangat tinggi.

Tabel 1.1 Data *Turnover* Karyawan *Dealer* Daihatsu Batam 2015-2018

Tahun	Jumlah Karyawan Awal Tahun	Jumlah Karyawan Akhir Tahun	Rata-rata Jumlah Karyawan	Karyawan Masuk	%	Karyawan Keluar	%
2015	124	130	127	31	24,41%	25	19,69%
2016	130	142	136	32	23,53%	20	14,71%
2017	142	120	131	25	19,08%	47	35,88%
2018 (Okt)	120	105	113	34	30,22%	49	43,56%

Sumber: Manajemen *Dealer* Daihatsu Batam (2018)

Faktor lain yang harus diperhatikan dalam mengembangkan sumber daya manusia adalah kepemimpinan, kepemimpinan dapat mempengaruhi pembinaan, partisipasi, pemberdayaan serta pelatihan sehingga menentukan tinggi atau rendahnya kinerja karyawan di perusahaan tersebut. Kepemimpinan di *dealer* Daihatsu Batam cenderung kurang memberikan semangat kerja, hal ini dilihat dari jarangannya Pemimpin perusahaan dalam memberikan pujian, hadiah maupun *reward*.

Salah satu masalah yang terjadi di perusahaan ini adalah Pemimpin di *dealer* Daihatsu Batam cenderung tidak adil dalam membagikan tugas kepada bawahannya, hal ini dilihat dari tidak ratanya beban tugas dan tingkat kesulitan yang diberikan kepada bawahan sederajat.

Tentu saja masalah-masalah diatas mempengaruhi kinerja karyawan di perusahaan, Kinerja karyawan yang baik pastinya dapat memberikan dampak positif yang besar bagi perusahaan, untuk itu perusahaan harus melakukan penilaian kinerja agar bisa memberikan kompensasi yang layak dan adil ke karyawannya. Walaupun seorang atasan sudah ahli dalam menilai dan berpengalaman melakukan penilaian atas kinerja karyawan, Namun salah satu masalah yang muncul dalam penilaian kinerja adalah kurangnya objektivitas. Objektivitas disini maksudnya penilai cenderung memberikan nilai yang tinggi karena kedekatan hubungan daripada karena kualitas kerja yang dimiliki.

Masalah lain yang sering menyebabkan kesalahan dalam penilaian kinerja adalah pengaruh kesan terakhir, kesalahan dilakukan karena penilai hanya melakukan penilaian pada peristiwa terakhir yang dilakukan karyawan walaupun dari awal masa penilaian kinerja tersebut karyawan telah memberikan kinerja yang baik kepada perusahaan.

Tentu saja masalah tersebut juga terjadi di *dealer* Daihatsu Batam, *dealer* Daihatsu Batam merupakan *dealer* untuk memamerkan produk mobil bermerek Daihatsu di Batam yang berfungsi untuk meningkatkan penjualan dan pemasaran produk tersebut, *dealer* yang diteliti ini terletak lokasi yang strategis yaitu komplek pertokoan Palm Spring Blok D2 No. 1-2, Batam Center. *dealer* Daihatsu memiliki kepercayaan diri dan kebanggaan, melalui produksi mobil yang inovatif dan terkemuka di setiap era. Slogan baru "*Innovation for Tomorrow*" menjadi komitmen perusahaan untuk selalu mewujudkan inovasi dengan menghasilkan produk-produk berkualitas tinggi yang dapat memberikan manfaat bagi

masyarakat luas dan ramah lingkungan. *dealer* Daihatsu memiliki visi yaitu, menjadi No. 1 di pasar mobil *compact* di Indonesia dan sebagai basis produksi global utama untuk Grup Daihatsu/Toyota yang sama dengan standar kualitas pabrik Jepang. Misi pertama adalah kami memproduksi mobil *compact* bernilai terbaik dan menyediakan layanan terkait yang penting bagi peningkatan nilai stakeholder dan ramah lingkungan dan misi kedua adalah kami mengembangkan dan memberikan inspirasi kepada karyawan untuk mencapai kinerja tingkat dunia.

Secara keseluruhan, fenomena serupa juga terjadi di PT Marifood, PT Marifood adalah sebuah perusahaan yang bergerak dibidang makanan dan minuman. Salah satu produk yang dikenal oleh masyarakat sejak dahulu adalah minuman serbuk marimas. PT Marifood didirikan oleh Haryanto Kusuma Halim pada tahun 1995 di Semarang. Seiring dengan berkembangnya jaman banyak perusahaan baru yang menjadi pesaing PT Marifood, sehingga PT Marifood dituntut untuk bekerja lebih efektif dan efisien dalam menghadapi persaingan tersebut (Saputro, 2017 : 2).

Berdasarkan latar belakang di atas penulis tertarik untuk melakukan penulisan dengan mengambil judul yang akan dijadikan sebagai bahan penulisan skripsi yaitu : **“Pengaruh stres kerja dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada *dealer* Daihatsu Batam”**

1.2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas penulis mengidentifikasi adanya sejumlah masalah yang dihadapi oleh *dealer* Daihatsu Batam, adalah sebagai berikut:

1. Banyaknya karyawan *dealer* Daihatsu Batam yang merasa stres dalam bekerja.
2. Stres kerja di *dealer* Daihatsu Batam menyebabkan banyaknya karyawan yang *resign*.
3. Kepemimpinan di *dealer* Daihatsu Batam kurang memberikan semangat kerja.
4. Pemimpin di *dealer* Daihatsu Batam cenderung tidak adil dalam membagikan tugas.
5. Kurangnya Objektivitas dalam penilaian kinerja di *dealer* Daihatsu Batam.
6. Kesan terakhir menyebabkan kesalahan penilaian kinerja di *dealer* Daihatsu Batam.

1.3. Pembatasan Masalah

Sehubungan dengan keterbatasan kemampuan penulis, keterbatasan waktu, lokasi dan biaya, penulis tidak dapat membahas semua masalah. Untuk itu, penulis membatasi pembahasan permasalahan yang akan dibahas. Pembatasan masalah ini juga berguna untuk membatasi masalah agar penelitian tersebut tidak meluas, agar lebih efektif, efisien, lebih terarah dan dapat dikaji lebih mendalam. Untuk itu, penulis melakukan pembatasan dikaji penulis pada penelitian ini:

1. Penelitian ini dilakukan di *dealer* Daihatsu Batam.
2. Penelitian ini menggunakan variabel bebas stres kerja dan kepemimpinan. Sedangkan variabel terikat yaitu kinerja karyawan.

3. Responden dalam penelitian ini adalah karyawan *dealer* Daihatsu Batam.

1.4. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka penulis mengidentifikasi masalah sebagai berikut:

1. Apakah stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan *dealer* Daihatsu Batam?
2. Apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan *dealer* Daihatsu Batam?
3. Apakah stres kerja dan kepemimpinan berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan *dealer* Daihatsu Batam?

1.5. Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah diatas, maka tujuan yang hendak dicapai dari penelitian ini adalah memperoleh data dan informasi yang tepat untuk menganalisis data. Secara khusus penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis:

1. Pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan *dealer* Daihatsu Batam.
2. Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan *dealer* Daihatsu Batam.
3. Pengaruh stres kerja dan kepemimpinan secara simultan terhadap kinerja karyawan *dealer* Daihatsu Batam.

1.6. Manfaat Penelitian

Setiap mahasiswa khususnya penulis yang melakukan penelitian pada suatu objek sangat mengharapkan agar hasil dari penelitian yang dilakukan ini dapat bermanfaat bagi semua kalangan yang membutuhkan. Manfaat-manfaat tersebut antara lain:

1.6.1. Aspek Teoritis

Aspek teoritis diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan sumbangan pemikiran dalam bidang Ilmu Manajemen, khususnya mengenai stres kerja, kepemimpinan & kinerja karyawan.

1.6.2. Aspek Praktis

Manfaat dari aspek praktis adalah sebagai berikut :

1. Bagi perusahaan, untuk memberikan saran dan masukan bermanfaat mengenai stres kerja dan kepemimpinan perusahaan sehingga dapat mengurangi penyimpangan dan meningkatkan kinerja karyawan.
2. Bagi pembaca, menambah ilmu dan pengetahuan serta informasi yang digunakan dalam penulisan penelitian ini.
3. Bagi penelitian lanjutan, sebagai pedoman yang dapat memberikan sebuah perbandingan dalam melakukan penelitian pada bidang yang sama.